



UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO

***PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021/2023***

Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 14 del 22.3.2021

Art. 1 – PREMESSA

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) definisce le **azioni positive** come misure volte alla *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Le **azioni positive** sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984. Tali azioni diventano lo strumento per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e sono state recepite dall’Italia con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

Le **azioni positive** sono *“misure temporanee speciali”* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Misure *“speciali”* - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – *“temporanee”* - in quanto necessarie per un limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle **azioni positive** si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l’introduzione di meccanismi che disinnescino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l’accesso ai diritti.

Le **azioni positive** vengono considerate anche *“discriminazioni egualitarie”* perché tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare le eventuali diversità di condizioni fra le persone e quindi sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Le **azioni positive** possono essere:

- verticali, ossia orientate a favorire l’avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità;
- orizzontali se finalizzate a dissolvere la segregazione occupazionale, creando un’occupazione equilibrata in tutti i settori;
- miste quando sono caratterizzate da entrambi gli obiettivi precedenti.

Sulla base delle tipologie di obiettivi specifici che perseguono, le **azioni positive** possono definirsi:

- promozionali se rimuovono i fattori che causano la situazione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro;
- risarcitorie se risolvono gli effetti sfavorevoli della discriminazione femminile, attraverso opportuni apparati repressivi, quali ad esempio la consigliera di parità;
- verticali/orizzontali/miste se contrastano i fattori di segregazione femminile di tipo verticale, orizzontale o entrambi;
- strategiche se modificano in modo effettivo e immediato i processi gestionali e organizzativi che discriminano le donne;

- simboliche se facilitano l'accesso delle donne nei luoghi e nei lavori a loro tradizionalmente preclusi;
- di sensibilizzazione se favoriscono programmi di promozione della figura e delle competenze femminili in azienda.

Art. 2 - FINALITÀ

Il presente Piano di Azioni Positive, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità rispetto alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, ed è volto ad eliminare le discriminazioni esistenti e a prevenire il loro verificarsi.

L'Unione NET, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, indirizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto, di donne e uomini, allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Art. 3 - LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La fonte principale, per la realizzazione dei Piani Azioni Positive, è rappresentata dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Resta fermo quanto disposto da:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della Legge n. 183/2010;
- Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che richiama la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
- legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77

Art. 4 - ANALISI DEL PERSONALE

L'analisi del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne in servizio alle dirette dipendenze dell'Unione NET (compreso il personale in assegnazione temporanea), al 31.12.2020:

Il personale dipendente ed in assegnazione temporanea presso l'Unione, ammontava nel corso del 2020 a complessive n. 51 unità, delle quali n. 36 dipendenti a tempo indeterminato dell'Unione, n. 3 dipendenti a tempo determinato cat D1 e n. 12 dipendenti posti in assegnazione temporanea dai Comuni di Settimo T.se, Borgaro T.se e S. Mauro T.se.

Di seguito gli accadimenti maggiormente significativi nel corso dell'anno:

- in relazione al finanziamento riferito al Fondo Povertà, nel periodo tra gennaio/giugno 2020, mediante scorrimento della propria graduatoria di concorso del 2018, si è proceduto all'assunzione a tempo determinato di n. 2 candidati idonei per la realizzazione delle relative azioni
- Sul fronte del personale a tempo indeterminato si evidenzia l'assunzione con decorrenza 1.2 di n. 1 Assistente Sociale cat D1; peraltro nei mesi di settembre e dicembre 2020 n. 2 Assistenti Sociali hanno rassegnato le dimissioni a seguito di chiamata da altri Enti presso i quali erano utilmente collocati in graduatoria.
- Prosegue l'assegnazione temporanea del personale operante nel settore S.U.A.P. – Commercio sino al 31.12.2021 (delib. G.U. n. 44/2018).
- Prosegue l'assegnazione temporanea del Dirigente Serv. Tutela presso altro Ente all'80% del tempo lavoro sino al 31.12.2021.
- Prosegue l'assegnazione temporanea di personale cat C presso altro Ente al 100% del tempo lavoro sino al 31.12.2021.
- Prosegue l'aspettativa per distacco sindacale di personale cat D al 100% del tempo lavoro sino al 31.12.2021.
- In data 30.9.2020 un dipendente cat C amministrativo si è trasferito tramite l'istituto della mobilità volontaria presso altro Ente

Pertanto il personale **effettivamente** in servizio al 31.12.2020 presso l'Unione assommava a n. 46 unità.

Di seguito l'illustrazione per posizione economica:

Dirigente	2
Posizione economica D5	1
Posizione economica D4	4
Posizione economica D3	6
Posizione economica D2	4
Posizione economica D1	11
Posizione economica C4	3
Posizione economica C3	6

Posizione economica C2	4
Posizione economica C1	2
Posizione economica B4	1
Posizione economica B3	2
totali	46

Tenendo conto della suddivisione di genere il personale risulta così ripartito:

POSIZIONE	Donne	Uomini
Dirigente	1	1
Posizione economica D5	0	1
Posizione economica D4	4	0
Posizione economica D3	5	1
Posizione economica D2	2	2
Posizione economica D1	11	0
Posizione economica C4	1	2
Posizione economica C3	4	2
Posizione economica C2	3	1
Posizione economica C1	1	1
Posizione economica B4	1	0
Posizione economica B3	2	0
totali	35	11

Si evidenzia inoltre il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale nel corso del 2020:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO PIENO	11	35	36
PART-TIME FINO 50%	2	0	2
PART-TIME OLTRE 50%	0	3	3
TOTALE	13	38	51

Art. 5 - OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2020/2022, l'Unione NET intende realizzare un Piano Azioni Positive volto a garantire i principi di uguaglianza sostanziale e di pieno rispetto delle pari opportunità attraverso obiettivi e azioni positive, anche consolidando i risultati raggiunti negli anni precedenti.

Vengono di seguito indicati gli obiettivi e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

Obiettivo 1:

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Azioni:

- a) redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità (D. Lgs. 198/2006)
- b) presenza di entrambi i generi in tutte le commissioni per la selezione del personale, salvo motivata impossibilità

Obiettivo 2:

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Azioni:

2.1 Autorizzazione a temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.

2.2 Approvazione del P.O.L.A. ed aggiornamento del Regolamento in materia di lavoro agile

Nel corso del 2020 la pandemia tuttora in corso ha accelerato ed aumentato il ricorso al lavoro agile da parte del personale. Alcuni dati di consuntivo illustrano l'andamento della presenza in ufficio alternata allo Smart Working in tutti i settori dell'Amministrazione:

- STAFF – SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI: media 26% del tempo lavoro di 5 dipendenti, con una punta nel mese di aprile 2020 pari al 47% del tempo lavoro
- SUAP – COMMERCIO: media del 28% del tempo lavoro con una punta nel mese di aprile 2020 pari al 64% e nel mese di novembre pari al 60% del tempo lavoro di 10 dipendenti
- SETTORE SOCIO-ASS.LE: media del 29% del tempo lavoro con una punta nel mese di aprile 2020 pari al 42% e nel mese di novembre pari al 37% del tempo lavoro di 31 dipendenti

Occorre tuttavia strutturare tale modalità di lavoro al di là della situazione emergenziale: gli strumenti da adottare sono l'aggiornamento del Regolamento in materia e la redazione del Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Al fine di promuovere l'attuazione del lavoro agile, il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Obiettivo 3:

Programmare attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale di tutto il personale dipendente, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.

Azioni:

- a) attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere;
- b) organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tutto il personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nella famiglia;
- c) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni).

Obiettivo 4:

Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Azione:

garantire il funzionamento del "Comitato unico di garanzia per le pari – opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con un ruolo attivo sia in materia di proposte ed iniziative volte a diffondere nell'ambiente di lavoro le conoscenze in materia di pari opportunità, sia in materia di attuazione del PAP.

Obiettivo 5:

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azione:

consolidare la diffusione di informazioni in materia di pari opportunità ai dipendenti.

Le azioni positive individuate nel presente PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno nel tempo.

Art. 6 - DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2021/2023), ma come avviene per gli altri strumenti di programmazione (P.E.G., Piano Performance, ecc..) viene aggiornato e approvato annualmente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Art. 7 – PUBBLICITÀ

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione NET.